SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 15. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (X KAD.)
W DNIU 18 PAŹDZIERNIKA 2016 R.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 15/X kad.)

18 października 2016 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady i prof. **Danuty Koradeckiej,** zastępcy przewodniczącego, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– wyrażenie opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy o odwołanie pana Tadeusza Fica ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Krakowie, w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska, uzasadnioną zamiarem skorzystania z uprawnień emerytalnych,

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie wsparcia pracodawców dążących do poprawy bezpieczeństwa pracy za pomocą programów prewencyjnych PIP i CIOP-PIB,

– System szkoleń w dziedzinie bhp – ocena skuteczności i nadzoru nad szkoleniami – materiał przygotowany przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, Państwową Inspekcję Pracy i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,

– opinia w sprawie projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r. – materiał przygotowany przez PIP,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Roman Giedrojć** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Krystyna Świder** kierownik Centrum Edukacyjnego CIOP-PIB, **Elżbieta Bożejewicz** prezes zarządu Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam głównego inspektora pracy, pana Romana Giedrojcia wraz ze współpracownikami oraz okręgowego inspektora pracy w Krakowie, pana Tadeusza Fica. Witam przedstawicieli Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego z jego dyrektorem panią prof. Danutą Koradecką – jednocześnie wiceprzewodniczącą Rady, i kierownikiem Centrum Edukacyjnego CIOP-PIB, panią Krystyną Świder, prezesa zarządu Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP – a zarazem członkinię Rady, panią Elżbietę Bożejewicz. Witam członków Rady Ochrony Pracy.

Informuję, że główny inspektor pracy przesłał do Rady Ochrony Pracy pismo, w którym wnosi o wyrażenie przez Radę opinii w sprawie zamiaru odwołania pana Tadeusza Fica ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Krakowie, w związku ze złożeniem rezygnacji z zajmowanego stanowiska, uzasadnionej zamiarem skorzystania z uprawnień emerytalnych. Przypominam, że Rada Ochrony Pracy, zgodnie z art. 5 ust. 3 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, ma wyrazić opinię w tej sprawie.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia Rady przedstawia się następująco: pkt 1 – wyrażenie opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy o odwołanie pana Tadeusza Fica ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Krakowie, w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska, uzasadnioną zamiarem skorzystania z uprawnień emerytalnych, pkt 2 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie wsparcia pracodawców dążących do poprawy bezpieczeństwa pracy za pomocą programów prewencyjnych PIP i CIOP-PIB, pkt 3 – System szkoleń w dziedzinie bhp – ocena skuteczności i nadzoru nad szkoleniami – materiał przygotowany przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, Państwową Inspekcję Pracy i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 4 – opinia w sprawie budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r. – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, pkt 5 – sprawy bieżące.

Czy wyrażacie państwo zgodę na przyjęcie proponowanego porządku dziennego? Nie słyszę sprzeciwu.

Porządek dzienny uważam za przyjęty.

Przechodzimy do rozpatrzenia punku pierwszego porządku dziennego – wyrażenie opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy o odwołanie pana Tadeusza Fica ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Krakowie, w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska, uzasadnioną zamiarem skorzystania z uprawnień emerytalnych.

Udzielam głosu głównemu inspektorowi pracy, panu Romanowi Giedrojciowi.

Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:

Przychodzi czas, kiedy nie można już prosić o pozostanie na określonym stanowisku, ponieważ te prośby okazują się mało skuteczne. Tak jest w przypadku okręgowego inspektora pracy w Krakowie, pana Tadeusza Fica. Prosiłem pana inspektora o pozostanie na stanowisku przynajmniej przez pół roku czy trzy miesiące. Pan Tadeusz Fic odpowiedział, iż był czas nauki, studiów, potem czas pracy, a teraz nastał czas odpoczynku.

Chciałbym bardzo podziękować panu Tadeuszowi Ficy za wieloletnią pracę. Staż pracy pana inspektora liczy tyle lat co Kodeks pracy. Rozpoczął ją w czerwcu 1974 r. Realizował wiele zadań. Skierowałem do pana inspektora list, który pozwolę sobie odczytać:

„Szanowny Panie Inspektorze, dziękując Panu za całokształt dokonań zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem zaangażowania w podejmowanie profesjonalnych działań na rzecz budowania pozytywnego wizerunku Państwowej Inspekcji Pracy wśród urzędów, instytucji i partnerów społecznych oraz w kształtowanie rozwiązań prawno-organizacyjnych mających na celu zwiększenie kultury bezpieczeństwa i higieny pracy, współpracę z szeroko rozumianym światem nauki w zakresie wymiany doświadczeń i edukacji na temat zagrożeń na rynku pracy, a także podejmowanie wspólnych ze Słowacką Inspekcją Pracy transgranicznych inicjatyw w dziedzinie metod dokonywania oceny ryzyka w zakładach pracy, działań kontrolno-prewencyjnych, badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, przyznaję Panu nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

Na słowa najwyższego uznania zasługuje Pana ponad 20-letnie wzorowe kierowanie Okręgowym Inspektoratem Pracy w Krakowie, co było możliwe dzięki nietuzinkowej osobowości, umiejętnościom interpersonalnym, doświadczeniu zawodowemu, konsekwencji w działaniu oraz głębokiemu zaangażowaniu w realizację misji i celów Państwowej Inspekcji Pracy. Pańska charyzma i skuteczność działań na rzecz podnoszenia kultury bezpieczeństwa i higieny pracy czynią Pana prekursorem nowego podejścia w organizacji bezpiecznych warunków pracy. Łączę wyrazy szacunku Roman Giedrojć".

Główny inspektor pracy Roman Giedrojć wręcza list okręgowemu inspektorowi pracy w Krakowie panu Tadeuszowi Ficowi.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Rada przyłącza się do tych gratulacji i podziękowań. W imieniu wszystkich członków Rady Ochrony Pracy chciałbym wręczyć panu inspektorowi ten bukiet kwiatów, jako wyraz naszych uczuć do rzetelnie i dobrze wypełniających swoje obowiązki inspektorów. Dziękujemy za współpracę z Radą.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy wręcza panu Tadeuszowi Ficowi bukiet kwiatów z podziękowaniem za wieloletnią współpracę.

Okręgowy inspektor pracy w Krakowie Tadeusz Fic:

Gdyby to, o czym mówił główny inspektor pracy było prawdziwe nawet w 50%, to mam prawo być dumny. Myślę, że jestem. 21 lat temu stałem przed Wysoką Radą przed powołaniem mnie na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Krakowie. Gdyby wówczas ktoś powiedział mi, że spotkamy się po tylu latach, to nie traktowałbym tych słów poważnie. A jednak stało się, te lata bardzo szybko minęły.

Podjąłem decyzję o zakończeniu pracy zawodowej z dwóch względów. Pierwsze – to względy osobiste. Nie będę miał lepszego momentu na zakończenie pracy zawodowej. Drugi względ dotyczył Okręgowej Inspekcji Pracy w Krakowie. Myślę o koleżankach i kolegach, którzy ze mną pracowali tyle lat i stworzyli to, o czym tak pięknie powiedział główny inspektor pracy. Udało nam się uczynić tak wiele w zakresie ochrony pracy oraz tworzeniu urzędu otwartego i przyjaznego. Bardzo często słyszę obecnie te słowa z różnych środowisk, z czego jestem dumny. Zatem warto było podjąć ten trud.

Główny inspektor pracy porównał mój staż pracy do wieku Kodeksu pracy. Ile zmian wprowadzono w tym czasie do Kodeksu pracy. Dzisiaj nasuwają się liczne refleksje, ale chciałbym skoncentrować się na podziękowaniach, bo myślę, że jest to właściwy moment. Chciałbym bardzo serdecznie podziękować obecnemu głównemu inspektorowi pracy Romanowi Giedrojciowi za to, co zrobił dla urzędu. Myślę również o aspekcie finansowym.

Od każdego głównego inspektora pracy – a w trakcie mojej pracy zawodowej w Inspekcji było ich dziesięciu – czegoś się nauczyłem. Na pewno nauczyłem się zarządzania. Prawidłowe kierowanie urzędem wymaga m.in. rozwiązywania konfliktów. Jeżeli mnie się to udało i urząd jest bezpieczny, to bardzo dobrze. Nauczyłem się również wielkiej pokory i wrażliwości, a od obecnego głównego inspektora pracy – walki o pieniądze.

Chciałbym podziękować wszystkim głównym inspektorom pracy, bo od każdego z nich czegoś nauczyłem się. Każdego darzę wielkim szacunkiem.

Chciałbym podziękować ludziom – nie sposób podać ich liczby – z którymi uczestniczyłem w pracach różnych gremiów, w tym międzynarodowych. Brałem udział w pracach nad ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy w 1981 r. Jestem jej współautorem. Współpracowałem z panią poseł Kazimierą Plezią. Jest się z czego cieszyć i być dumnym.

Kończąc chciałbym podziękować wszystkim osobom reprezentującym różne instytucje, z którymi współpracuję. To przedstawiciele świata nauki, central związków zawodowych, organizacji przedsiębiorców. Jeżeli oni uważają, że udało stworzyć się z OIP w Krakowie instytucję wrażliwą i przyjazną, to mogę być wdzięczny. Jestem też wdzięczny pracownikom Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie. Na ten sukces pracowało 150 osób. Kiedy obejmowałem stanowisko okręgowego inspektora pracy było ich 70. Podziękowania należą się wszystkim pracownikom. Nie jestem w stanie wymienić ich z imienia i nazwiska.

Myślę, że powoli będę przyzwyczajał się do nowego szefostwa. To moja żona – Katarzyna, która przygotowała dla mnie program działania na 2017 r., a także program długofalowy. Będę próbował go zaakceptować, ale nawet bez akceptacji go wykonam. Serdecznie państwu dziękuję.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy panu inspektorowi. Zawsze powtarzałem, że nie ma ludzi niezastąpionych, ale myślę teraz, że są ludzie, których bardzo trudno zastąpić.

Członek Rady Ochrony Pracy Janusz Kowalski:

Zostałem upoważniony przez małopolskich przedsiębiorców, rzemieślników i kupców do wyrażenia tych podziękowań i gratulacji, które zawarł w swym liście główny inspektor pracy Roman Giedrojć. Szkoda, że pan inspektor odchodzi na emeryturę. Mam nadzieję, że skoro pan minister Giedrojć tak ładnie żegna pana Tadeusza Fica, to może pomyśli, żeby następca sprawował funkcję przez tyle lat i był tak samo przyjmowany w Krakowie, jak odchodzący okręgowy inspektor pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Chciałbym w imieniu Federacji Związków Zawodowych Kolejarzy – pan Tadeusz Fic został wyróżniony honorową odznaką mojego związku – podziękować za lata bardzo dobrej współpracy. Mamy nadzieję na dalszą współpracę, mimo przejścia pana inspektora na emeryturę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Dziękuję okręgowemu inspektorowi pracy za współpracę z BCC i innymi organizacjami pracodawców. Mamy nadzieję, że będzie kontynuowana.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie organizowano szkolenia dla Związku Zawodowego „Budowlani" i branżowych związków zawodowych. Uczestniczyli w nich nie tylko koledzy z Małopolski, lecz z całego kraju. Chciałbym bardzo serdecznie podziękować za to panu inspektorowi. Podpisujemy się pod wszystkimi opiniami zawartymi w liście głównego inspektora pracy. Życzymy panu inspektorowi dużo zdrowia. Mam nadzieję, że pan inspektor znajdzie czas na emeryturze, aby wspomagać Państwową Inspekcję Pracy, struktury związkowe. Myślę, że w następnych latach będziemy utrzymywali kontakt.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dołączam się do tych życzeń i podziękowań w imieniu wszystkich obecnych na tej sali.

Teraz musimy dokonać pewnej czynności formalnej. Zgodnie z § 6 pkt 3 Regulaminu Rady, uchwały dotyczące spraw personalnych zapadają w głosowaniu tajnym, ale Rada może – w formie uchwały – podjąć decyzję o innej formie głosowania. Sądzę, że w związku z okolicznościami uzasadnione jest zastosowanie jawnej formy głosowania. Zgłaszam taki wniosek.

Kto jest za przyjęciem wniosku o przeprowadzenie głosowania jawnego? (25) Kto jest przeciw? (0). Kto wstrzymał się od głosu? (0).

Stwierdzam, że Rada przyjęła wniosek.

Kto z państwa jest za wyrażeniem pozytywnej opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy dotyczącego odwołania pana Tadeusza Fica ze stanowiska okręgowego inspektora Pracy w Krakowie, w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska, uzasadnioną zamiarem skorzystania z uprawnień emerytalnych? (25) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (1)

Stwierdzam, że Rada wyraziła pozytywną opinię na temat wniosku głównego inspektora pracy.

Wobec zaprezentowanego wyniku głosowania prześlemy głównemu inspektorowi pracy uchwałę, w której znajdzie się informacja, że Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała wniosek dotyczący odwołania pana Tadeusza Fica ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Krakowie.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie wsparcia pracodawców dążących do poprawy bezpieczeństwa pracy za pomocą programów prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy, prof. Danuta Koradecka:

Projekt stanowiska został opracowany wspólnie przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych w następującym brzmieniu:

„Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP, na posiedzeniu 20 września 2016 r. zapoznała się z informacjami na temat wsparcia pracodawców dążących do poprawy bezpieczeństwa pracy za pomocą programów prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

W materiale przedstawionym przez Państwową Inspekcję Pracy zaprezentowano działania związane z prewencją wypadkową służącą uzyskaniu trwałej poprawy warunków pracy. Głównymi adresatami programów PIP są mikro- i mali pracodawcy, u których najczęściej stwierdzane są nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów prawa pracy, a w tym zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Działania te obejmowały projekty o charakterze informacyjno-prewencyjnym, w szczególności popularyzację przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia oraz dobrych praktyk w tym zakresie – szkolenia, kampanie informacyjne, materiały edukacyjne, listy kontrolne, wydawnictwa, a także doradztwo prawne i techniczne.

W materiale PIP przedstawiono szczegółowo główne programy prewencyjne skierowane do zakładów pracy z grupy wysokiego ryzyka zawodowego i dużej wypadkowości: «Zdobądź Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy» – dla mikroprzedsiębiorców zatrudniających do 9 pracowników, w uzasadnionych przypadkach w programie mogą wziąć udział zakłady zatrudniające do 20 osób, «Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa» – dla przedsiębiorstw zatrudniających do 50 osób, «Budowa. STOP wypadkom!» – dla przedsiębiorstw zatrudniających do 50 osób, program prewencyjny dla zakładów usług leśnych, wykonujących prace z zakresu gospodarki leśnej, który w szczególności dotyczy pozyskiwania i zrywki drewna, minimalne wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie bezpiecznego użytkowania maszyn, przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu oraz innym zagrożeniom psychospołecznym.

Przedstawiono również informację na temat nowego programu «Pierwsza kontrola», adresowanego do pracodawców, którzy dotychczas nie byli kontrolowani. Należy podkreślić, że działalność promocyjna Państwowej Inspekcji Pracy zmienia istotnie jej podejście do przedsiębiorstw z wyłącznie restrykcyjnych kontroli na profesjonalne doradztwo.

W materiale przedstawionym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy zaprezentowano programy prewencyjne mające na celu wsparcie pracodawców w działaniach na rzecz poprawy warunków pracy. Programy te są prowadzone dwutorowo, jako: bezpośrednie wsparcie przedsiębiorstw oraz systemowe budowanie i rozwijanie partnerskiej współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a Instytutem oraz działania edukacyjne, informacyjne i promocyjne dotyczące tematyki bezpieczeństwa pracy – także w formie informacyjnych kampanii społecznych.

Bezpośrednia współpraca z przedsiębiorstwami jest realizowana m.in. przez upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie wykorzystywania wyników badań naukowych i prac rozwojowych, w szczególności poprzez struktury sieciowe Instytutu, do których należą: Forum Liderów Bezpiecznej Pracy, zrzeszające przedsiębiorstwa, Sieć Ekspertów ds. BHP certyfikowanych przez CIOP-PIB, Sieć Regionalnych Ośrodków BHP nadzorowanych przez CIOP-PIB. Systemowo działające struktury sieciowe Instytutu pozwalają dotrzeć do ponad 17 tys. przedsiębiorstw zatrudniających ok. 0,7 mln osób. W ramach współpracy z przedsiębiorstwami podejmowane są wspólne działania polegające na praktycznym wykorzystywaniu najnowszej wiedzy – ok. 170 działań rocznie.

Instytut prowadzi także działania edukacyjne: podnoszenie kwalifikacji pracowników w zakresie bhp – ok. 2 tys. osób rocznie, informacyjne i promocyjne – upowszechnianie zagadnień bezpieczeństwa pracy podczas ok. 70 przedsięwzięć rocznie. Działania Instytutu w tym zakresie są realizowane przede wszystkim poprzez informacyjne kampanie społeczne, w tym polską edycję kampanii Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. W ciągu ostatnich 15 lat zrealizowano 22 informacyjne kampanie społeczne dla ok. 4 tys. uczestników rocznie.

Ponadto w materiale przedstawionym przez CIOP-PIB zaprezentowano wyniki współpracy w programie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w latach 2013-2016, dotyczącym dofinansowania płatników składek w działaniach na rzecz zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Jest on adresowany do wszystkich płatników składek, ze szczególnym uwzględnieniem sektora MŚP. Przedstawiono zakres obszarów technicznych objętych wnioskami oraz liczbę i charakter wniosków składanych z poszczególnych województw. Ponad 30% wniosków dotyczyło udoskonalenia wentylacji i oczyszczania powietrza, a ok. 28% – ręcznych prac transportowych. W wyniku realizacji 634 projektów uzyskano udokumentowaną poprawę warunków pracy dla ok. 10 tys. pracowników.

m.k.

Na podstawie przedstawionych materiałów oraz dyskusji, Rada Ochrony Pracy uznaje za celowe:

1) kontynuowanie w dotychczasowym zakresie prowadzonych przez PIP programów prewencyjnych,

2) rozwijanie współpracy PIP z CIOP-PIB, w szczególności w zakresie wzajemnego wykorzystywania wydawnictw i materiałów informacyjnych w prowadzonych kampaniach i programach prewencyjnych,

3) kontynuowanie prowadzonych przez CIOP-PIB informacyjnych kampanii społecznych oraz innych przedsięwzięć edukacyjnych i upowszechniających zagadnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,

4) rozwijanie współpracy Instytutu w ramach koordynowanych struktur sieciowych przedsiębiorstw i specjalistów bhp oraz nawiązanie współpracy z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników,

5) kontynuowanie przez ZUS programu dofinansowania płatników składek w działaniach na rzecz projektów zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Powodzenie programu uzasadnia stworzenie mechanizmu stopniowego zwiększania środków na prewencję do wysokości 5% funduszu ubezpieczeń od wypadków i chorób zawodowych. W ocenie wniosków płatników składek wspierać powinna ZUS, instytucja publiczna o potwierdzonych kompetencjach technicznych".

Zwracam uwagę na piąty punkt stanowiska dotyczący środków na prewencję. Nie zakładamy, że zwiększenie tych środków do poziomu 5% funduszu ubezpieczeń od wypadków i chorób zawodowych nastąpi od razu. Będzie dokonywane stopniowo przez kilka lat. Chodzi o swego rodzaju otwarcie możliwości dysponowania przez ZUS większymi środkami na prewencję, co w przypadku funduszu ubezpieczeń od wypadków i chorób zawodowych jest szczególnie uzasadnione.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska. Przechodzimy do głosowania. Kto z państwa jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych? (25) Kto jest przeciw? (0). Kto wstrzymał się od głosu (0).

Stwierdzam, że Rada Ochrony Pracy jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie wsparcia pracodawców dążących do poprawy bezpieczeństwa pracy za pomocą programów prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu trzeciego porządku dziennego – System szkoleń w dziedzinie bhp – ocena skuteczności i nadzoru nad szkoleniami. Materiał został przygotowany przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, Państwową Inspekcję Pracy i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Jako pierwszy zostanie zaprezentowany materiał Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Proszę o zabranie głosu prezes Stowarzyszenia, panią Elżbietę Bożejewicz:

Członek Rady Ochrony Pracy, prezes zarządu Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, Elżbieta Bożejewicz:

Chciałabym bardzo podziękować za umieszczenie tego tematu w planie pracy Rady. To bardzo ważny temat, który od kilku lat jest przedmiotem dyskusji.

Przedstawię dobre i złe strony systemu szkoleń w dziedzinie bhp oraz konkretne wnioski. System szkoleń w dziedzinie bhp regulują dwa akty prawne – Kodeks pracy oraz rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Art. 237^3 Kodeksu pracy przewiduje, iż nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz zapewnić prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.

Art. 237[4] Kodeksu pracy zakłada, że pracodawca jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bhp w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nim obowiązków. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane. Ponadto, wspomniany przepis zobowiązuje pracodawcę do zapoznania pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczącymi wykonywanych przez nich prac.

Na podstawie art. 237[5] Kodeksu pracy wydano rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, które określa: szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zakres szkolenia, wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia, sposób dokumentowania szkolenia oraz przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia. W rozporządzeniu jest mowa o szkoleniu wstępnym oraz szkoleniu okresowym. Szkolenie wstępne obejmuje instruktaż ogólny i instruktaż stanowiskowy.

Instruktaż ogólny powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z podstawowymi przepisami bhp zawartymi w Kodeksie pracy, układach zbiorowych pracy lub regulaminach pracy, jak też z przepisami oraz zasadami bhp obowiązującymi w danym zakładzie pracy, a także z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach. Instruktaż stanowiskowy przeprowadza wyznaczona przez pracodawcę osoba, kierująca pracownikami lub sam pracodawca, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego, np. w ramach szkolenia okresowego bhp.

Ukończenie instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego pracownik potwierdza na piśmie w karcie szkolenia wstępnego – według wzoru będącego załącznikiem do rozporządzenia, która jest przechowywana w aktach osobowych pracownika.

Kolejny etap szkolenia pracownika stanowią szkolenia okresowe. Ich główną ideą jest aktualizacja, ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bhp oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi.

Rozporządzenie określa, kto może być organizatorem szkolenia. Przewiduje, iż szkolenie może być organizowane i prowadzone przez pracodawców lub – na ich zlecenie – przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zastrzega, iż szkolenia osób będących pracodawcami, pracowników służby bhp oraz instruktorów i wykładowców tematyki bhp, mogą prowadzić wyłącznie zewnętrzne jednostki organizacyjne.

Chciałabym zwrócić uwagę na kwestię nie ujętą w omawianym rozporządzeniu. Chodzi o zasady etyki zawodowej. Naszym zdaniem, mają one wpływ na jakość szkoleń. Dlatego nasze stowarzyszenie wprowadziło zasady etyki zawodowej służby bhp. Uznajemy, że misją służby bhp pracy jest dążenie do zapewnienia wysokiego poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących, a podstawą działań w tym zakresie jest wspólny cel pracujących, pracodawców i służby bhp. W materiale przekazanym Radzie zamieszczono zasady etyki zawodowej służby bhp opracowane przez naszą organizację.

Przedstawiłam dobre strony systemu szkoleń w dziedzinie bhp. Chciałabym teraz zaprezentować ich złe strony. Rozporządzenie przewiduje, iż instruktaż ogólny prowadzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy, osoba wykonująca u pracodawcy zadania tej służby albo pracodawca, który sam wykonuje takie zadania. Może to być też pracownik wyznaczony przez pracodawcę, posiadający zasób wiedzy i umiejętności zapewniający właściwą realizację programu instruktażu. Chciałbym zwrócić uwagę na brak synchronizacji pomiędzy rozporządzeniem w sprawie szkoleń a rozporządzeniem w sprawie służby bhp. Przepis przypisujący służbie bhp prowadzenie instruktażu ogólnego koliduje z § 2 ust. 2 rozporządzenia w sprawie służby bhp. W drugim akcie, wśród zadań służby bhp nie wymienia się prowadzenia instruktażu ogólnego.

Szkolenia mogą być prowadzone w różnych formach, w zależności od rodzaju szkolenia. W rozporządzeniu znajdujemy szczegółową terminologię, i tak np. samokształcenie

kierowane, przez które rozumie się formę szkolenia umożliwiającego uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bhp, na podstawie materiałów przekazanych przez organizatora szkolenia, w szczególności przy zastosowaniu poczty, internetu, przy jednoczesnym zapewnieniu konsultacji z osobami spełniającymi wymagania dla wykładowców. Wprowadzona kilka lat temu forma „samokształcenia kierowanego" wypaczyła całkowicie cel szkoleń bhp. Najczęściej stosowaną praktyką szkolenia pracodawców, czyli osób odpowiedzialnych bezpośrednio za stan bhp w zakładach, jest zakup tego rodzaju szkolenia przez internet. Kupujący otrzymuje pocztą, obok kiepskiej jakości materiałów, wystawione zaświadczenie.

Rozporządzenie zakłada, iż szkolenie może być organizowane i prowadzone przez pracodawców lub – na ich zlecenie – przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Np. „osobę prawną lub fizyczną prowadzącą działalność oświatową na zasadach określonych w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej" – czyli organizatorem szkoleń bhp w zasadzie może być każdy, wystarczy zarejestrować działalność gospodarczą w CEIDG, np. przez internet.

Organizator – pracodawca lub inna jednostka organizacyjna – jest zobowiązany zapewnić wykładowców i instruktorów posiadających zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe i przygotowanie dydaktyczne gwarantujące właściwą realizację programów szkolenia. Nie określono jednak instrumentów weryfikacji kompetencji wykładowców i instruktorów.

Na zakończenie chciałabym przedstawić pięć wniosków sformułowanych przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP. Uważamy, iż należy rozważyć:

1) możliwość zmiany formy „samokształcenia kierowanego" na formę kursu,

2) wprowadzenie jasnych, precyzyjnych kryteriów dla jednostek chcących być organizatorami szkoleń w dziedzinie bhp,

3) możliwość wprowadzenia zmian w zakresie ustalenia wymiernych kryteriów kwalifikacji wykładowców realizujących szkolenia,

4) propozycję nowelizacji rozporządzenia przedstawioną w 2012 r. przez Stowarzyszenie Promocji Bezpieczeństwa Pracy, polegająca m.in. na powiązaniu kwalifikacji i stażu pracy w bhp z kwalifikacjami wykładowców szkoleń,

5) możliwość upowszechnienia zasad etyki zawodowej służby bhp wśród pracowników nie zrzeszonych w Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby BHP.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, prof. Danuta Koradecka:

Dziękuję za prezentację materiału przygotowanego przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP.

Proszę głównego inspektora pracy, pana Romana Giedrojcia, o przedstawienie materiału przygotowanego przez Państwową Inspekcję Pracy.

Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:

Cele i sposób organizacji szkoleń w dziedzinie bhp zostały określone – jak wspomniała już przedmówczyni – w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W myśl art. 237^3 § 1 Kodeksu pracy nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z przyjętymi w rozporządzeniu rozwiązaniami prawnymi pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikom szkolenia wstępnego – w tym ogólnego i instruktażu stanowiskowego – przed dopuszczeniem ich do pracy oraz prowadzenia szkoleń okresowych. Sam – jako pracodawca – również zobowiązany jest posiadać przeszkolenie w dziedzinie bhp, stosownie do ciążących na nim obowiązków. Szkolenia bhp powinny informować pracowników o sposobach bezpiecznego wykonywania pracy, o zagrożeniach wypadkowych i zawodowych oraz o sposobach ich unikania lub ograniczania.

Ponadto, przepisy art. 304 § 1 i 3 k.p. przenoszą obowiązki z zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym przestrzegania przepisów w zakresie szkoleń bhp, na obszar zatrudnienia cywilnoprawnego.

Kontrolowanie wymagań określonych w Kodeksie pracy i we wspomnianym rozporządzeniu jest jednym ze stałych zadań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy.

Zgodnie z § 4 ust. 1 ww. rozporządzenia, szkolenia bhp mogą być organizowane i prowadzone przez pracodawców lub – na ich zlecenie – przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bhp. W związku z prowadzeniem szkoleń konieczne jest spełnienie wymagań określonych w § 5 rozporządzenia, m.in. programy szkoleń dostosowane do grup stanowisk, merytorycznie przygotowani wykładowcy, warunki lokalowe i wyposażenie dydaktyczne. Obowiązujące przepisy – niestety – nie precyzują, kto i w jakim zakresie powinien kontrolować spełnianie wymogów nakładanych na jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bhp na zlecenie pracodawców. O tym wspominała również moja przedmówczyni.

Na slajdzie przedstawione zostały nieprawidłowości stwierdzone w trakcie kontroli prowadzonych w latach 2014-15 w zakresie zapewnienia pracownikom szkoleń bhp, ale również poddania się takim szkoleniom przez pracodawców.

Tradycyjnie największa skala naruszeń dotyczyła nieterminowego przeprowadzenia szkoleń okresowych. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono u co drugiego kontrolowanego pracodawcy. Ogólnie, u co trzeciego pracodawcy dopuszczono pracowników do pracy bez szkolenia wstępnego. Jest to poważne zaniedbanie, ponieważ kontrole przeprowadzono głównie w tzw. branżach wypadkogennych: handlu i naprawach, przetwórstwie przemysłowym i budownictwie. Praktycznie co czwarty skontrolowany pracodawca sam także nie uczestniczył w szkoleniu w zakresie bhp.

Brak programów przeprowadzonych szkoleń uniemożliwił ich ocenę pod kątem spełniania wcześniej przedstawionych wymagań, określonych w rozporządzeniu ministra gospodarki i pracy. Jednocześnie częstym uchybieniem, mającym wpływ na jakość szkoleń, było niedostosowanie programów szkolenia do specyfiki danego zakładu, tj. określonych warunków pracy oraz zagrożeń występujących na stanowiskach pracy. Najczęściej programy były kopiami programów ramowych zamieszczonych w rozporządzeniu lub wzorowane na innych programach szkoleń dotyczących innych rodzajów działalności lub stanowisk pracy.

Z § 5 rozporządzenia ministra gospodarki i pracy wynika, że prowadzeniem szkoleń w dziedzinie bhp może się zajmować w zasadzie każda osoba prawna lub fizyczna, która powinna jedynie spełnić wymóg zarejestrowania swojej działalności gospodarczej oraz spełniać wymogi określone w rozporządzeniu. Brak jest regulacji zawierającej wprost wskazanie organu sprawującego nadzór merytoryczny nad jednostkami wymienionymi w § 1a lit. d) i e) rozporządzenia, tj. stowarzyszeniami, osobami prawnymi lub fizycznymi prowadzącymi działalność oświatową na zasadach określonych w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej. Z informacji zebranych podczas kontroli przez inspektorów pracy wynika, że tylko 14% jednostek organizacyjnych, którym pracodawcy zlecili szkolenie okresowe pracowników, prowadziło działalność szkoleniową na podstawie ustawy o systemie oświaty. Pozostałe jednostki prowadziły szkolenia na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

Na wykresie przedstawiono dane dotyczące wypadków przy pracy, zbadanych przez inspektorów pracy w latach 2013–2015, w których jedną z głównych – często źródłowych – przyczyn był brak lub niewłaściwe przeszkolenie bhp. W materiale przekazanym Radzie wypadki tej grupy poszkodowanych ujęliśmy również w innych zestawieniach: według stażu pracy w danym zakładzie oraz według branży. Z przedstawionych wykresów i opisów w materiale wynika, że z powodu braku właściwego przeszkolenia bhp najczęściej poszkodowani zostają pracownicy o stażu pracy do 1 roku, z reguły w sektorach przemysłowym, budowlanym, handlowym i w leśnictwie.

W 2015 r. podczas realizowania różnorodnych działań prewencyjno–promocyjnych, w ich trakcie przeszkolonych zostało prawie 75,8 tys. osób. Struktura uczestników tych szkoleń przedstawiona została na wykresie. Dostrzegając niewystarczające przygotowanie młodych ludzi w zakresie znajomości prawa pracy, przed ich wejściem na rynek pracy, przeszkoliliśmy w zeszłym roku prawie 41 tys. uczniów i studentów. Równie ważne jest przekazywanie wiedzy pracodawcom, pracownikom i społecznym inspektorom pracy, których przeszkoliliśmy w liczbie, odpowiednio: ponad 7,7 tys., prawie 8,5 tys. i prawie 4,5 tys.

Brak możliwości prowadzenia kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy u rolników indywidualnych rekompensujemy m.in. działalnością szkoleniową, przekazując w 2015 r. informacje o sposobach ograniczania wypadków prawie 8,4 tys. rolników.

W świetle przedstawionej oceny należy ponownie podkreślić, że obowiązujące przepisy prawa, w tym ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy, nie określają w sposób precyzyjny możliwości kontrolowania jakości szkoleń prowadzonych na zlecenie pracodawcy przez jednostki organizacyjne szkolące w obszarze bhp, w szczególności w zakresie spełniania przez nie wymagań określonych w § 5 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp. Oczywiście, korzystanie z firm szkolących nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności za przeszkolenie pracowników, jednak jakość i rzetelność tych szkoleń trudno zweryfikować samą kontrolą prowadzoną przez organy PIP. Okazane zaświadczenie o przeszkoleniu trudno podważać, jeśli nie jest możliwe zweryfikowanie firmy prowadzącej szkolenia. Słabej skuteczności nadzoru merytorycznego nad jakością szkoleń prowadzonych przez zewnętrzne jednostki szkoleniowe, w szczególności działające poza systemem oświaty, towarzyszy w ostatnich latach zjawisko rosnącej ich liczby. Prowadzi to do poszukiwania przez pracodawców najtańszych rozwiązań, co wiąże się z obniżeniem jakości usług szkoleniowych, a przekłada się na liczbę wypadków przy pracy, szczególnie osób mających małe doświadczenie zawodowe, o krótkim stażu pracy.

Inspektorzy pracy zwracają uwagę na przypadki stosowania przez jednostki szkoleniowe formy samokształcenia kierowanego – e-learningu, którego dopuszczalność jest ściśle określona we wspomnianym rozporządzeniu. E-learning może dotyczyć tylko szkoleń okresowych, nie może dotyczyć pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, musi być zapewniona możliwość konsultacji z osobami spełniającymi wymagania stawiane wykładowcom, a samo szkolenie musi być zakończone egzaminem przed komisją. Czynności tych nie można prowadzić „na odległość", np. przez internet.

Wydaje się, że dotychczasowe opinie i oceny dotyczące niskiej skuteczności szkoleń bhp i nadzoru nad nimi wymagają określonych zmian systemowych, których zakres nie powinien ograniczać się tylko do nowelizacji rozporządzenia ministra gospodarki i pracy. Przedstawione w materiale przekazanym Radzie przykłady rozwiązań przyjętych w innych krajach UE, np. obowiązek szkolenia pracowników budowlanych w Irlandii przez specjalny Urząd ds. Szkoleń SOLAS, wskazują na potrzebę przeanalizowania istniejącego w Polsce systemu szkoleń bhp, w tym uwzględnienie, w większym niż dotychczas stopniu, skali ryzyka zawodowego w poszczególnych sektorach gospodarki i dla konkretnych stanowisk pracy, charakteryzujących się szczególnie wysokim poziomem zagrożeń wypadkowych i zawodowych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję panu inspektorowi za przedstawienie materiału przygotowanego przez PIP. Proszę o prezentację materiału opracowanego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Proszę o zabranie głosu dyrektor CIOP-PIB, panią prof. Danutę Koradecką.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, prof. Danuta Koradecka:

Przekażę głos pani mgr Krystynie Świder – kierownikowi Centrum Edukacyjnego CIOP-PIB, która zajmuje się tą problematyką. Dostrzegam zbieżność stanowisk Państwowej Inspekcji Pracy, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Obserwacje Instytutu potwierdzają te opinie. Nadszedł czas na zmiany, które zakończą fikcję szkoleń.

Kierownik Centrum Edukacyjnego CIOP-PIB Krystyna Świder:

Rynek szkoleń w dziedzinie bhp to obecnie największy rynek oświaty ustawicznej, zarówno ze względu na liczbę osób zobowiązanych do edukowania się w tym zakresie, jak i liczbę podmiotów, które zapewniają realizację tego obowiązku. Od 22 lat Instytut jest aktywnym uczestnikiem na tym rynku. Prowadzi działalność szkoleniową poprzez Centrum Edukacyjne, które posiada status niepublicznej placówki oświatowej z wpisem do rejestru samorządu terytorialnego. W latach 2000–2015 w różnych formach edukacji

organizowanych przez Instytut uczestniczyło ponad 32,7 tys. osób. Przygotowano i zrealizowano blisko 17 tys. godzin wykładów i ćwiczeń. W samym tylko 2015 r. szkolenia objęły 2350 uczestników.

Wśród oferty edukacyjnej Instytutu są, prowadzone od 19 lat studia podyplomowe „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy". Ukończyło je ponad 2100 absolwentów. Przez ostanie 8 lat prowadzimy je wspólnie z Politechniką Warszawską. Ponadto organizujemy szkolenia dla osób zainteresowanych wybranymi zagadnieniami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W latach 2010-2015 zorganizowano 283 takie szkolenia z udziałem ok. 6626 osób. Organizujemy także rocznie kilkanaście szkoleń okresowych dla najważniejszych osób mających wpływ na zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Organizowane są też szkolenia na zlecenie przedsiębiorstw i instytucji.

Chciałabym podkreślić – ponieważ mówimy dzisiaj o nadzorze i ocenie – że wszystkie szkolenia, sesje studiów podyplomowych, kończy anonimowa ankieta ewaluacyjna, w której uczestnicy oceniają poszczególne aspekty prowadzonych zajęć, w tym każdego wykładowcę. Wyniki udostępniane są wszystkim osobom uczestniczącym w organizacji zajęć. W trosce o poziom oferowanych szkoleń organizowane jest systematyczne, warsztatowe kształcenie i dokształcanie wykładowców – 70 osób. Warsztaty służą również do analizowania skuteczności kształcenia, a także analizy opinii uczestników szkoleń.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy prowadzi również działalność związaną z certyfikacją kompetencji wykładowców i potwierdzaniem kompetencji ośrodków świadczących usługi edukacyjne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W latach 2001-2015 proces oceny kompetencji objął ponad 2000 osób, z czego ponad połowa uzyskała certyfikaty kompetencji. Ponadto 40 ośrodków szkoleniowych prowadzących szkolenia w zakresie bhp uzyskało certyfikaty uznania kompetencji. Certyfikaty te są nadzorowane i podlegają weryfikacji w celu okresowego przedłużania.

Instytut wspiera systemu oświaty szkolnej, akademickiej i kształcenia ustawicznego. Przygotowaliśmy materiały pomocnicze dla nauczyciela „Kultura bezpieczeństwa" dla czterech poziomów edukacji szkolnej: szkoła podstawowa – klasy I-III i IV-VI, gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne. „Nauka o pracy – bezpieczeństwo, higiena, ergonomia" – dla środowiska akademickiego. Dla organizatorów szkolenia opracowaliśmy pakiet edukacyjny „Multiedu-BHP" – zawiera teksty źródłowe do 20 modułów, wzbogacone o multimedia w postaci filmów i klipów filmowych, prezentacji komputerowych. Materiały przygotowane są w wersji klasycznej i multimedialnej. Udostępniane bezpłatnie przez internet, a także wysyłane w wersji płytowej na życzenie nauczycieli, uczelni i szkół.

W 2004 r. rozporządzenie ministra gospodarki i pracy określiło systemowe rozwiązanie w zakresie obowiązkowych szkoleń w zakresie bhp. Wskazało ono pracodawców, jako odpowiedzialnych za zapewnienie szkoleń, grupy pracowników podlegające szkoleniom obowiązkowym, ramowe programy, rodzaje szkoleń oraz jednostki organizacyjne, które mogą prowadzić działalność szkoleniową w tym zakresie. Chciałabym teraz krótko scharakteryzować każdy element tego systemu.

Najważniejszym jest pracodawca, który odpowiada za zapewnienie szkoleń pracownikom. Jest ich organizatorem lub zleceniodawcą. Organizuje je na własny koszt w czasie godzin pracy. Z naszych obserwacji i opinii wynika jednak, że aktualnie dla większości przedsiębiorców – zwłaszcza małych i średnich, a także rozpoczynających działalność gospodarczą – ważny jest nie efekt, którym są prawidłowo wyszkoleni pracownicy, lecz posiadanie zaświadczeń o ukończeniu przez nich szkoleń. Częstą praktyką jest kupowanie tych zaświadczeń. Odmienna sytuacja występuje w tych przedsiębiorstwach, w których obowiązek zainteresowania tą problematyką wynika z wymogów korporacyjnych i konkurencji na rynku międzynarodowym.

Do uczestnictwa w szkoleniu zostało zobowiązanych 5 grup pracowniczych. Organizatorzy mają trudność w zakwalifikowaniu niektórych pracowników wykonujących czynności zawodowe do określonych grup zawodowych, zobowiązanych do uczestniczenia w szkoleniach. Poszczególnym grupom przypisane są ramowe programy określające program i wymagany, minimalny czas szkolenia okresowego. Najczęstszą praktyką jest szkolenie zarówno strażaków, jak lekarzy czy profesorów, według programu dla pracowników administracyjno-biurowych. Taka interpretacja spotyka się często z niezadowoleniem tych grup, jak

i pracodawców, co powoduje, że oceniają oni te szkolenia jako nieadekwatne do swoich potrzeb i pozycji zawodowych.

Jeśli chodzi o ramowe programy szkoleń, to często formułowana jest opinia, że uregulowania dotyczące ramowych programów edukacji w zakresie bhp – sformułowane ponad 10 lat temu – nie nadążają za współczesnymi potrzebami wynikającymi ze zmian na rynku pracy, nowymi technologiami, zmianami organizacji pracy i nowo powstającymi zagrożeniami. Wielu organizatorów zbyt kurczowo trzyma się ramowych propozycji programowych, a wykładowcy nie znają specyfiki szkolonych grup. Powoduje to, że szkolenia nie są dostosowane do potrzeb poszczególnych grup słuchaczy i przez to są często źle oceniane.

Przechodzę do kwestii realizacji szkoleń. Do najbardziej skutecznych sposobów przekazywania wiedzy w zakresie bhp należą szkolenia stanowiskowe. Ich efektem powinna być praktyczna wiedza i umiejętności zapewnienia bezpieczeństwa podczas prac w konkretnych warunkach. Te szkolenia, ze względu na formułę realizacji, są najtrudniejsze i rzadko realizowane prawidłowo. Obowiązek ich prowadzenia mają przede wszystkim bezpośredni przełożeni pracowników. Do roli instruktorów mają ich przygotować szkolenia okresowe dla osób kierujących pracownikami. Program uwzględnia głównie prostą metodykę przeprowadzenia szkolenia. Większość kadry kierującej nie wie, co ma być treścią szkolenia stanowiskowego i nie potrafi się odpowiednio do niego przygotować. Dlatego niezbędne jest zapewnienie w programach obowiązkowych szkoleń z zakresu bhp przygotowania kadry kierowniczej przedsiębiorstw i instytucji do prawidłowego przeprowadzania szkoleń stanowiskowych.

Rynkiem szkoleń okresowych zawładnął obecnie e-learning. Nazywany jest tak każdy materiał udostępniany słuchaczowi przez internet. Nie ma możliwości oceny materiałów. To prosty i tani sposób na realizację obowiązku zapewnienia szkoleń okresowych metodą samokształcenia kierowanego. Na zakończenie szkolenia test przesyłany jest mailem, a zaświadczenie pocztą.

Chciałabym powiedzieć teraz kilka zdań o organizatorach szkoleń. Wśród nich dominują małe, jednoosobowe firmy, prowadzące działalność na zasadach określonych w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej. Nie mamy możliwości oszacowania ich liczby. Ponad 80% jednostek prowadzących szkolenia w dziedzinie bhp – to osoby fizyczne. Liczba tych jednostek narasta lawinowo wraz z pojawianiem się kolejnych grup absolwentów kończących studia podyplomowe. Każdy podmiot gospodarczy, bez względu na jego podstawową działalność, może prowadzić szkolenia, ponieważ jest wymieniany w rozporządzeniu wśród jednostek szkolących. Każdy może szkolić. Coraz więcej firm prowadzi działalność szkoleniową jako marginalną część swojej działalności. Nie inwestują, nie rozwijają jej, nie doskonalą się, zatrudniają przypadkowych wykładowców.

Właściciele firm nie muszą spełniać żadnych kryteriów. Nie są przez nikogo kontrolowani. Prowadzą jednoosobowo wszystkie rodzaje obowiązkowych szkoleń, nie ponosząc kosztów właściwego ich oprzyrządowania. Cały proces nastawiony jest na zdobycie formalnego zaświadczenia o odbyciu szkolenia, a nie na przeszkolenie pracowników. Widać to również w ogłoszeniach przetargowych, gdzie jedynym kryterium jest cena, zaś wymóg, co do zakresu szkolenia określany jest lakonicznie jako – „zgodny z rozporządzeniem”. W efekcie wybierana jest oferta najtańsza. Istnieje przekonanie, że nie trzeba przejmować się wymogami prawa w tym zakresie, bo i tak nikt tego nie kontroluje. Dotyczy to zwłaszcza obowiązku przeprowadzenia na zakończenie kursu egzaminu w obecności komisji. Ostatecznie liczy się aktualne zaświadczenie w teczce pracownika. Nikt nie docieka, jaki był program i skutek szkolenia.

Z aktualnie powszechnie realizowaną formułą organizacji szkoleń bhp nie są w stanie konkurować dobrze zorganizowane i wyposażone jednostki szkoleniowe. Brak jasno określonych minimalnych wymagań powoduje, że konkurują między sobą jednostki organizacyjne o skrajnie rożnych zasadach działalności, organizacji i kosztach funkcjonowania. Utrzymywanie takiego stanu powoduje, że na rynku pozostaną ośrodki oferujące szkolenia w najniższych cenach. Ośrodki ponoszące większe koszty funkcjonowania albo

znikają, albo istotnie obniżają jakość szkoleń. Akceptacja aktualnej sytuacji powoduje brak postępu w jakościowej poprawie szkoleń z zakresu bhp.

Wyjątkiem są firmy, które zapewniły sobie stałą umowę z korporacją czy siecią firm. Dobrze zorganizowane jednostki szkoleniowe są w stanie prowadzić działalność na wysokim poziomie, są w stanie uczyć się i doskonalić, bo obsługują większą liczbę podmiotów z różnych branż oraz klientów stawiających większe wymagania. Własnymi siłami tworzą i wydają materiały szkoleniowe, a przez współpracę z kompetentnymi wykładowcami i trenerami zapewniają przebieg szkoleń na podstawie najbardziej aktualnej wiedzy.

Przechodzę do naszych propozycji. Postulujemy wprowadzenie ogólnopolskiego rejestru jednostek edukacyjnych prowadzących szkolenia. Uzyskanie wpisu w wymagałoby spełnienia określonych wymagań. W tak nadzorowanym systemie działanie niezgodne z deklaracją powodowałoby skreślenie z rejestru z możliwością ponownego wpisu dopiero po spełnieniu wymaganych kryteriów. Jeden ogólnopolski rejestr wykluczałby możliwość wielokrotnej rejestracji jednej jednostki organizacyjnej, umożliwiałby wgląd do danych rejestrowych przez uprawnione organy nadzoru z terenu całego kraju. Jednostki spełniające wymagania rejestracyjne miałyby prawo do organizowania i prowadzenia wszystkich szkoleń oraz wystawiania stosownych zaświadczeń. Pozostałe jednostki nie mogłyby prowadzić szkoleń specjalistycznych o większych wymaganiach.

O jakości szkoleń decydują przede wszystkim ich bezpośredni realizatorzy, czyli wykładowcy. Wzrasta liczba wykładowców, których kompetencje wynikają wyłącznie z faktu ukończenia studiów. Absolwenci bezpośrednio po ukończeniu studiów zakładają własne firmy szkoleniowe lub są zatrudniani jako wykładowcy. Zwracam uwagę, że obecnie powszechną praktyką jest obciążanie przez pracodawcę młodego pracownika służby bhp prowadzeniem wszystkich obowiązkowych szkoleń. Często jest to wręcz warunek zatrudnienia.

Ważnym etapem kształtowania kompetencji wykładowców i organizatorów szkoleń są studia podyplomowe z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest tyle programów i koncepcji prowadzenia tych studiów, ilu jest ich organizatorów. Zróżnicowanie programowe powoduje, że nieporównywalne są efekty kształcenia na studiach podyplomowych. Prowadzą je uczelnie, które nie nauczają w tym zakresie. Na studiach kierunkowych z zakresu bhp oraz studiach podyplomowych w innych dziedzinach, po ukończeniu których nabywa się kwalifikacje do wykonywania zadań zawodowych, są stosowane określone standardy nauczania, na które składają się treści kształcenia, a także określone są oczekiwane jego efekty. W przypadku tych studiów podyplomowych określono tylko, że mają one dotyczyć bezpieczeństwa i higieny pracy.

Proponujemy określenie poziomu spełnienia wymagań zawartych w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. dotyczących niezbędnego zasobu wiedzy, doświadczenia zawodowego i przygotowania dydaktycznego. Obecnie określone wymagania nie poddają się weryfikacji, a o ich spełnieniu subiektywnie decydują wykładowcy – niedoświadczeni, bez znajomości praktycznych problemów bhp. Ustalenie tych kryteriów ułatwi zarówno organizatorom, jak i pracodawcom, pozyskiwanie i zatrudnianie kompetentnych wykładowców. Trzeba promować systemy oceny i nadzorowania kompetencji jednostek edukacyjnych i wykładowców, których kompetencje oceniono w ramach funkcjonujących w Polsce systemów akredytacji i certyfikacji kompetencji. Należy publikować wykazy certyfikowanych jednostek edukacyjnych i ich wykładowców. Ważne jest określenie, jakie efekty kształcenia muszą być osiągnięte w wyniku realizacji studiów podyplomowych. Niezbędne jest określenie minimalnego zakresu tematycznego, minimalnego czasu realizacji programu oraz zasad, trybu i miejsca organizacji takich studiów.

Ustawodawca powierzył pracodawcy nadzór nad prawidłową realizacją szkoleń, natomiast wywiązywanie się z tego obowiązku jest kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Przez wiele lat obowiązywania rozporządzenia w sprawie szkoleń dotyczących bhp dominował pogląd, że mechanizmy rynkowe, tak jak w przypadku innych rodzajów szkoleń, z czasem pozytywnie ukształtują ten rynek, który sam uruchomi mechanizmy stymulujące i weryfikujące. Oczekiwania te jednak nie spełniły się. Brak skutecznych, systemowych mechanizmów kontroli i oceny funkcjonowania rynku edukacji bhp zaowocował wieloma niepokojącymi zjawiskami, w tym ignorowaniem przepisów prawa.

m.k.

Nie ma systemowych rozwiązań pozwalających na kontrolę przebiegu edukacji a zwłaszcza ocenę jej efektów i skuteczności. Nie wypracowano powszechnie stosowanych narzędzi ewaluacyjnych stosowanych do oceny szkolenia bezpośrednio po jego zakończeniu, jak i mechanizmów odroczonych w czasie. Znaczna grupa pracodawców, organizatorów szkoleń i wykładowców, korzysta z tego rynkowego braku wymagań i tolerowania bylejakości za niską cenę. Coraz powszechniej narasta krytyka braku reakcji na niepokojące zjawiska charakteryzujące dzisiaj ten największy rynek oświaty ustawicznej.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB, prof. Danuta Koradecka:

Przedstawione materiały zawierają analogiczną ocenę sytuacji i wnioski w zakresie systemu szkoleń w dziedzinie bhp. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga zmian, m.in. uściślenia kryteriów i wymagań zarówno dla wykładowców, jak i jednostek prowadzących działalność szkoleniową.

Obecnie rynek szkoleń jest bardzo poważnie nasycony materiałami edukacyjnymi. Wiele osób skończyło studia podyplomowe, mają wiedzę. Ale – co ważne – powinni mieć także doświadczenia praktyczne. Nie można od razu po studiach nauczać pracowników w firmach, jak mają dbać o bezpieczeństwo. Trzeba wyeliminować sytuacje, gdy pracodawca wymaga od zatrudnionego młodego behapowca prowadzenia szkoleń. Tego rodzaju zadania nie ma wśród obowiązków służby bhp. Powinna je prowadzić firma znająca procedury oceny ryzyka.

Warto upublicznić rejestr firm, które zdobędą certyfikaty, np. na stronie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej. Każdy pracodawca, któremu zależy na dobrym poziomie szkoleń, mógłby sięgnąć do tej listy. Jednostki szkoleniowe byłyby zainteresowane umieszczeniem w takim rejestrze. E-learning realizowany w obecnej formie to kryminał. Nie można w ten sposób prowadzić szkoleń. Trzeba chronić swobodę działalności gospodarczej, ale trzeba też dbać o jakość szkoleń.

Z danych Inspekcji Pracy i obserwacji Instytutu wynika, że w większości wypadków przy pracy ulegają osoby w pierwszym roku zatrudnienia. To są albo młode osoby, którzy zaczynają pracę, albo pracownicy, którzy ją zmienili. To oznacza, iż przepis o instruktażu stanowiskowym jest martwy.

Uważam, że stanowisko Rady Ochrony Pracy w tej sprawie będzie bardzo ważne. Jeżeli nie zmienimy obecnej sytuacji, to problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy będzie coraz bardziej marginalizowana i lekceważona. Obecny system nie wpływa na świadomość pracownika. Nie jesteśmy w stanie postawić przy każdym pracowniku inspektora pracy czy inspektora bhp, którzy będą pilnować, aby np. nie odniósł on urazów kończyn czy układu oddechowego. Zatrudniony musi sam wiedzieć, na czym polega bhp i gdzie tkwi zagrożenie. Wtedy sam będzie się chronił. Nikt tego za niego nie zrobi.

Nadszedł czas na wprowadzenie restrykcyjnych wymagań w dziedzinie szkoleń bhp.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję prelegentom za przedstawienie materiałów. Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pan Zbigniew Żurek, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Trudno nie zgodzić się z 99%, albo i 100% wypowiedzi i prezentacji, których przed chwilą wysłuchaliśmy. Szczególnie chciałbym pochwalić tok rozumowania i prezentację Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, jeśli chodzi o stworzenie rejestru. Muszę przypomnieć – co być może zabrzmi nieskromnie – że propozycję stworzenia rejestru zgłosiłem w czasie wyjazdowego posiedzenia Rady we Wrocławiu. Wówczas Rada nie odniosła się zbyt przychylnie do tego wniosku. Proponowałem, żeby rejestr prowadziła Państwowa Inspekcja Pracy. Realizowanie takiego przedsięwzięcia wymaga pracy i kosztów. Wydaje mi się, że prowadzenie takiego rejestru jest konieczne. To instrument pomocny w eliminowaniu niedobrych praktyk w zakresie szkoleń.

Rozszerzyłbym zakres rejestru, o którym wspomniała pani prof. Koradecka. Wydaje mi się, że powinien być „biały" rejestr zawierający nazwy firm, instytucji i osób fizycznych umieszczonych w nim po spełnieniu stosownych wymagań. Ale powinien być też „czarna" spis podmiotów usuniętych z tej listy. Sądzę, że należy się dzielić również taką wiedzą.

Wydaje mi się, że z tą problematyką nie możemy sobie poradzić – nie tylko Rada Ochrony – od wielu lat. Uważam, że należałoby podjąć radyklane działania w tej sprawie. Może zorganizować konferencję na ten temat, sformułować wnioski i – być może – wystąpić z pewnymi propozycjami legislacyjnymi.

Nie mówiliśmy o katastrofalnym poziomie bhp w budownictwie, w małych firmach budowlanych. Trudno wyegzekwować tam właściwą jakość szkoleń, ale to nie oznacza, że należy o tym zapominać.

Członek Rady Ochrony Pracy Janusz Kowalski:

Chciałbym zwrócić uwagę na przyczyny obecnej sytuacji w zakresie szkoleń. Jesteśmy w dobie reformy edukacji. Bardzo prosiłbym o zaznajomienie się z programem szkolnictwa zawodowego. Nie trzeba organizować konferencji. Wystarczy lektura tego programu. Brakuje w nim problematyki bhp.

Kiedy po studiach zaczynałem nauczanie zawodu, to podstawową wiedzą w szkole zawodowej było bhp. Obecnie proszę zobaczyć, jaki jest podział godzin i treści nauczania. Tam nie ma bhp. Stare polskie porzekadło mówi „czym skorupka za młodu nasiąknie, tym na starość trąci". Młodzież nie wie, czym jest bhp. W sytuacji, kiedy nie ma wymogu kwalifikacji do wykonywania zawodów, bhp zajmuje ostatnią pozycję. Pracodawca przede wszystkim jest zainteresowany, czy dany pracownik np. potrafi czy nie potrafi wbić gwóźdź, bo on nie posiada zaświadczenia o skończeniu szkoły. Tu tkwi problem. Można mieć 10 fakultetów, można skończyć studia w zakresie bhp. Proszę popatrzeć na szkolnictwo, nie tylko zawodowe, ale też podstawowe.

Proszę spojrzeć na podręczniki np. w Niemczech, Francji, Austrii, Portugalii. W tych krajach od początku edukacji nauczane są różne aspekty bhp. W Polsce wprowadzana jest reforma szkolnictwa. Gdy minister Handke wprowadzał w 2000 r. reformę, to jej treść była zawarta w małej niebieskiej książeczce zatytułowanej „Reforma edukacji w Polsce". To był niewypał, ale to inna sprawa. Obecnie pani minister Anna Zalewska przysłała mi 550 stron projektu ustawy. Czy parlamentarzyści przeczytają ten materiał?

Problematykę nauczania bhp można rozwiązać jednym rozporządzeniem, które wprowadza przedmiot bhp do szkół.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB, prof. Danuta Koradecka:

Sądzę, że to nie jest kwestia odrębnego przedmiotu. Wiedza na temat bhp jest dostępna. Centralny Instytut Ochrony Pracy bezpłatnie ją udostępnia. Trzeba tak zrobić, żeby każdy wykładowca i nauczyciel wiedział nie tylko – kontynuując myśl poprzednika – jak wbija się gwóźdź, ale też jak go wbić bezpiecznie. Osobny przedmiot może być lekceważony przez uczniów, będą np. „urywać się" z tych lekcji. Ale jak nauczyciel chemik, czy elektryk będzie przy okazji mówił o bhp, to wtedy osiągniemy efekty.

Członek Rady Ochrony Pracy Janusz Kowalski:

Nie będzie miał czasu ze względu na napięty program.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Z zaprezentowanych materiałów wynika, że szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, to jeden z najważniejszych i podstawowych elementów ochrony człowieka w środowisku pracy oraz kluczowy element profilaktyki zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym.

Prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, pani Elżbieta Bożejewicz i główny inspektor pracy, pan Roman Giedrojć, przedstawili katalog przepisów prawnych na poziomie europejskim. Jednak z dalszej analizy materiałów przedstawionych przez głównego inspektora pracy wynika, że wielu pracodawców nie realizuje ich. W latach 2014–2015 inspektorzy pracy przeprowadzili 4,9 tys. kontroli tematycznych związanych ze szkoleniami bhp. U co trzeciego kontrolowanego pracodawcy nie

przeprowadzano szkoleń, albo szkolenia prowadzone były niewłaściwie, ponadto inspektorzy ujawnili brak programów szkoleń. Częstym uchybieniem było także niedostosowanie programów szkoleń do specyfiki zagrożeń i warunków pracy w danym zakładzie, co miało wpływ na jakość i skuteczność szkolenia.

Niepokój budzi lekceważenie przez pracodawców obowiązku niedopuszczania pracownika do pracy bez odpowiedniego przeszkolenia. Wiemy, że jedną z głównych przyczyn wypadków przy pracy w latach 2013–2015 był brak lub niewłaściwe przeszkolenie poszkodowanego w zakresie bhp. W branży budowlanej, o której wspomniał pan przewodniczący Żurek, zdarza się wiele wypadków przy pracy. Niedawno Rada zajmowała się problematyką wypadków przy pracy, praktycznie we wszystkich zakładach pracy. Zdaniem Rady, ich liczba jest zdecydowanie za duża. Jedną z ich przyczyn jest złe szkolenie, bądź jego brak.

Należy w tym miejscu podkreślić, że Państwowa Inspekcja Pracy nie posiada uprawnień do kontrolowania firm szkoleniowych w zakresie spełniania przez nie wymagań dotyczących szkoleń. Większość pracodawców dysponuje dokumentami stwierdzającymi, że pracownik został przeszkolony w zakresie bhp. Na spełnieniu jedynie tego wymogu formalnego skupia się większość pracodawców, choć nie wszyscy, można wskazać dobre przykłady w tym zakresie.

Nadzór nad placówkami kształcenia ustawicznego sprawuje kurator oświaty, natomiast nad jednostkami badawczo-rozwojowymi – minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego. Naprawdę jednak kurator oświaty w ogóle nie interesuje się systemem szkoleń, co było pokazane m.in. w prezentowanych materiałach. W zasadzie każda osoba prawna lub fizyczna może założyć firmę prowadzącą szkolenia w zakresu bhp. Słabość działania tych jednostek podkreślili wszyscy prelegenci – PIP, CIOP-PIB oraz Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP. Wszyscy wnosili o wprowadzenie jasnych i precyzyjnych kryteriów dla jednostek, które chcą być organizatorami szkoleń.

Związek Zawodowy „Budowlani" i związki branżowe często wskazywały, że największy problem występuje w małych zakładach zatrudniających kilku pracowników, w których nie działają związki zawodowe i nie funkcjonują służby bhp. Pracownicy tych podmiotów pracują w formie tzw. samozatrudnienia. W branży budowlanej samozatrudnieni są np. operatorzy żurawi wieżowych. Oni często zgłaszają mi, że zaświadczenia o szkoleniu bhp uzyskują z internetu. Wyobraźmy sobie, jakie zagrożenia niesie to dla wielu ludzi, nie tylko pracowników, ale też osób postronnych, które funkcjonują w obszarze działania żurawi wieżowych. Uważam, że powinniśmy skierować szczególną uwagę na mikro- i małe przedsiębiorstwa oraz na osoby samozatrudnione. Bowiem w tych przypadkach problem szkoleń bhp jest największy.

Chciałbym poprzeć wnioski Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, ale także inne wnioski zgłoszone na dzisiejszym posiedzeniu. Przypomnę, że Rada Ochrony Pracy w 2009 r., 2012 r. i 2014 r. zajmowała się problemem szkoleń bhp. Przyjęliśmy pewne wnioski, które są nadal aktualne. Dotyczą one m.in. określenia minimalnych wymagań kompetencyjnych dla podmiotów prowadzących działalność szkoleniową, określenia kryteriów kompetencji, jakie powinien spełniać wykładowca problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, stworzenia spójnego systemu informacji o jednostkach prowadzących działalność szkoleniową w dziedzinie bhp, w tym ogólnopolskiego rejestru jednostek edukacyjnych prowadzących szkolenia w tym zakresie. Najwyższy czas, aby Rada sprawdziła ich realizację.

Dla związków zawodowych ważne są nie tylko szkolenia bhp, ale także programy prewencyjne. Dają one więcej informacji pracownikom i osobom postronnym niż „papierowe" szkolenia. Działania prewencyjne prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, oraz dokumenty zamieszczane na stronnych internetowych tych organizacji, pomagają w prowadzeniu naszych działań, informowaniu pracowników o zagrożeniach. Mamy nadzieję, że to wpływa na zmniejszenie liczby wypadków przy pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Wojtyła:

Chciałem odnieść się do przedłożonych materiałów, jako były główny inspektor sanitarny. Mieliśmy podobne sytuacje. Wiem jaka sytuacja była po 1990 r. Mówiono, że jest wolność gospodarcza. Brano przykład z gospodarki amerykańskiej. Wskazywano np., że kiedy w amerykańskiej restauracji dojdzie do masowych zatruć pokarmowych, to ona upada. To spowoduje, że inni przedsiębiorcy będą przestrzegać zasad bhp przygotowując posiłki.

W Europie żyjemy w nieco innej rzeczywistości. Decentralizacja, prywatyzacja powoduje, że nadzór musi być wzmacniany. W Inspekcji Sanitarnej planowano m.in. przekazanie higieny radiacyjnej firmom zewnętrznym. Przeprowadziliśmy decentralizację, ale nadzór i dopuszczanie fachowców do szkoleń, egzaminy i wydawanie certyfikatów prowadzącym szkolenia pozostaje w gestii głównego inspektora sanitarnego. Musieliśmy również zdecentralizować kwestie badań wody. Bowiem takie były tendencje, również europejskie. Różne laboratoria mogą wykonywać badania wody, nie tylko Inspekcja Sanitarna. Nie ukrywam, że z tego powodu Inspekcja straciła trochę pieniędzy, bo kto inny wykonywał te badania, ale okazało się, że badania prowadzone przez akredytowane laboratoria nie ujawniały zagrożeń. Dochodziło np. do zatruć. Tego rodzaju przypadki nie zdarzały się, gdy badania przeprowadzała Inspekcja Sanitarna.

Ze swojego doświadczenia sugerowałbym wprowadzenie nadzoru nad szkoleniami. Inspekcja Sanitarna dostrzegała, że szkolenia czasami są fikcją. Wykonuje je jednoosobowa firma. Uważam, że należy wydawać certyfikaty firmom zamierzającym prowadzić szkolenia w zakresie bhp, wprowadzić ściśle określone standardy szkolenia. Trzeba też prowadzić egzaminy z udziałem przedstawicieli CIOP-PIB. To trochę zmniejszy liczbę tych firm i może narazić na pewne zarzuty. Jako główny inspektor sanitarny miałem rzeczoznawców do spraw sanitarno-epidemiologicznych. Główny inspektor sanitarny nadal szkoli i wydaje zaświadczenia. Chodziłem do NIK tłumaczyć się z zarzutów, że ograniczamy rynek, ale udało się je odeprzeć.

Obecnie zaczynamy nieco inaczej myśleć. Nie jest tak, że każdy obywatel sam odpowiada za swoje zdrowie. To fikcja. Żyjemy w tej części Europy, która jest bardziej socjalna. Nie możemy wzorować się na liberalnych rozwiązaniach amerykańskich. Zresztą w Stanach Zjednoczonych one już przestały funkcjonować.

Członek Rady Ochrony Pracy Tomasz Jaskóła:

Jestem trochę przerażony tym, co państwo mówicie. Wprawdzie nie kwestionuję kierunku, ale przewiduję, że wykonanie będzie fatalne. Pokażę to na konkretnym przykładzie. Kiedy były egzaminy na bardzo oblegane uczelnie prawnicze, to wielu naukowców udzielało korepetycji i bardzo dziwnym trafem na egzaminach były ołówki.

Wracam do podstawowego elementu. Byłoby najlepiej, gdybyśmy prewencyjnie wprowadzili taki przedmiot w szkołach, żeby zasadnicza szkoła zawodowa czy technikum kończyły się jakimś certyfikatem. Ale chciałbym zastanowić się nad inną kwestią. Zainteresowała mnie wypowiedź przedstawicielki Centrum Edukacyjnego, że większość tych szkoleń jest fikcją. Chciałbym zapytać – ilu urzędników z Państwowej Inspekcji Pracy ma takie firmy i szkoli? Twierdzę, że są tacy urzędnicy. Czy wliczamy tych urzędników w prowadzenie szkoleń o słabej jakości?

Rozumiem, że można mieć odrębne zdanie. Rozumiem, że nie wracamy do PRL, kiedy wszyscy muszą mówić tak samo.

Chciałbym zastanowić się jeszcze nad kwestią certyfikatów. To dobry pomysł, ale czy można mieć zaufanie do Centralnego Instytutu Ochrony Pracy? Natomiast nie jest to dobra droga. Dobrą drogą jest ustalenie wymagań egzaminacyjnych, które musi spełnić kursant prowadzący kursy. Całkowite uwolnienie. Proszę zwrócić uwagę, że istotnie zaświadczenia, o których państwo mówicie, można pozyskać z internetu. Dlaczego tak się dzieje? Otóż dlatego, że brak nadzoru, ram egzaminacyjnych i wymagań, które muszą spełniać egzaminujący. Czy będziemy kontrolować wypływ certyfikatów? Moim zdaniem, należy kontrolować raczej jakość, a nie wypływ certyfikatów. Czy nie zachodzi kolizja interesów? Moim zdaniem, może dojść do takiej sytuacji.

Nie jestem wielkim piewcą wolnego rynku, a zwłaszcza socjalizmu.

Jak wygląda anonimowa ankieta? To pytanie kieruję do przedstawicielki Centrum Edukacyjnego. Kto ją kontroluje? Czy ci, którzy ją wydają, jednocześnie kontrolują? Pracowałem na wyższej uczelni. Wiem, jak się ankietuje. Jak nauczyciele i ci, którzy prowadzą kursy, niechętnie poddają się ankietowaniu. Stwórzmy aplikację, upublicznijmy ją, żeby wszyscy byli oceniani publicznie. Wolałbym, żeby również nauczyciele tak funkcjonowali.

Czy nie obawiamy się, że certyfikaty mogą ograniczyć i wprowadzić pewnego rodzaju zakusy. Nikt nie zabroni urzędnikowi posiadania firmy, nie ma takiego zakazu, w związku z tym nie wiem, dlaczego państwo mówicie, że tacy urzędnicy nie istnieją. Mogę wyobrazić sobie – bo znam takie sytuacje – że to urzędnicy tworzą firmy i szkolą. Czy możemy sobie wyobrazić, że certyfikat wydawany przez ewentualnie kolegów z Państwowej Inspekcji Pracy, czy CIOP-PIB, nie będzie faktycznie rugował z rynku ludzi po to, żeby torować drogą firmom powiązanym z urzędnikami. Uważam, że jest to droga donikąd. Właściwym kierunkiem jest ustalenie warunków egzaminacyjnych i państwowe egzaminy, dokładnie jak na maturze. Wtedy rozwiążemy ten problem. Wówczas rozwiąże się problem, czy jakiś materiał jest ksero czy nie, ponieważ taki człowiek nie przejdzie egzaminów. To bardzo proste.

Natomiast propozycja Centrum Edukacyjnego w tej chwili jest taka – zamknąć dostęp do rynku i operować na tym rynku. To bardzo niebezpieczne. Poza tym, jak decyduje urzędnik, to szczerze mówiąc, zwykle decyduje źle, jeśli nie ma instrumentów. Państwo napracowali się przez wiele lat. Jestem nowym członkiem Rady. Proszę zwrócić uwagę, że na kolejnych posiedzeniach konstatujemy, że mamy jakieś braki. Czyli ponad 20 lat i ciągle są braki, bo od złej strony funkcjonujemy jako ustawodawca. Nie pozwalamy ludziom rozwijać się, natomiast chcemy zamknąć rynek. Dajemy w prezencie kolejnego urzędnika.

Mam nadzieję, że *idee fixe* naszego spotkania to nie etatowy pracownik, jak chciała straszliwie – moim zdaniem – etatystyczna partia, jaką jest PSL, żeby w każdym zakładzie pracy był na etacie urzędnik bhp, który będzie strażakiem z Ochotniczej Straży Pożarnej. Co – jak wiadomo – ma miejsce.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Życie nauczyło mnie pokory. Naprawdę ostrożnie z tymi prostymi receptami i rozwiązaniami bardzo poważnych problemów. Pani prof. Koradecka *ad vocem*.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB, prof. Danuta Koradecka:

Pan poseł z głębokim przekonaniem przedstawił swój punkt widzenia. Miałby pan całkowitą rację, ale najpierw należałoby się zapoznać z wymaganiami dotyczącymi certyfikatu. Jest rada zarządzająca złożona z przedstawicieli organizacji reprezentatywnych – pracodawców, związków zawodowych, pracowników służby bhp, a także uczelni i stowarzyszeń. Rada określa wymagania, które są obowiązujące dla Centrum Edukacyjnego, które corocznie składa sprawozdanie. Nie ma żadnych ograniczeń, żeby uzyskać taki certyfikat. To nie są wyśrubowane wymagania, lecz wymagania wynikające z rozporządzeń, które może spełnić każdy, który wie o co chodzi w procesie pracy. Wie czym jest ryzyko, środki ochrony. Wtedy otrzymuje certyfikat. Kiedy mamy listę tych osób, pojawia się pewna szansa. Zakładam, że pracodawcy chcą mieć dobrych wykładowców, bo to spowoduje ograniczenie wypadków i chorób zawodowych, co będzie z korzyścią dla nich. Jeżeli pracownik na niższym szczeblu podsunie mu jakieś zaświadczenia, to główny pracodawca naprawdę nie wie, co tam zostało wpięte – „Tak, panie prezesie, zostało załatwione".

Certyfikat jest obiektywny. Może zdewaluował się, może niektóre firmy wydają certyfikaty po uważaniu, ale jeżeli jest to dokonywane uczciwie, transparentnie, to uważam, że jest to najlepsza droga do uzyskania poprawy jakości szkoleń.

Jeśli chodzi o ankiety, to one składane są anonimowo. Na studiach podyplomowych oceniani są wszyscy wykładowcy, jest ustalony ranking wykładowców. Zawsze staramy się wyróżnić 10 najlepszych. Nie są to tylko pracownicy Instytutu, ale także wykładowcy zewnętrzni. Ten system jest na pewno transparentny. Podjęcie się prowadzenia szkoleń

to nie kwestia jakiegoś zysku czy zarobku, który z tego wyniknie. Koszty są naprawdę nieistotne wobec kosztów płaconych przez pracodawcę za szkolenia niskiej jakości, nie mówiąc już o odszkodowaniach za wypadki przy pracy. Koszty nie są zawyżone. Kontroluje je wspomniana rada zarządzająca. To nie jest zadanie, które podjęte wspólnie z Państwową Inspekcją Pracy, przyniesie wielki zysk Instytutowi. Ale na pewno pomoże uporządkować pewne kwestie. Jeżeli pracodawca chce zorganizować szkolenia wysokiej jakości, to może sięgnąć do tego rejestru. Nie ma obowiązku wybierania podmiotów z tej listy, ale jeżeli wybierze taki podmiot, to ma pewność, że szkolenia będą na odpowiednim poziomie.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Bardzo trudno jest zabierać głos po tak merytorycznych i wyczerpujących wnioskach. Odniosę się do trzech kwestii. Opowiadam się za wprowadzeniem kryterium kwalifikacji wykładowców i rankingu osób szkolących w zakresie bhp. Chciałam powiedzieć o Ośrodku Certyfikacji Osób i Systemów Zarządzania posiadającym akredytację Centrum Akredytacji. Prowadzi on działalność w zakresie certyfikacji kompetencji osób i specjalistów w zakresu bhp. Znam tę kwestię z punktu widzenia członka rady zarządzającej. Strona społeczna obserwuje działalność tego ośrodka. Rada zapewnia m.in. bezstronność. Ocenia m.in. możliwość wystąpienia konfliktu interesów na tym rynku. Ok. 1000 osób posiada takie certyfikaty. To osoby przeszkolone, spełniające określone wymogi, potwierdzone zdaniem egzaminu. Należałoby zauważyć i wykorzystać to narzędzie. Przepisy określają ogólnie, że chodzi o osoby o zasobie wiedzy i doświadczeniu zawodowym, które zapewnią właściwą realizację zadań bhp. Wydaje się, że ten ośrodek jest odpowiednim narzędziem do weryfikacji kompetencji. Nie jest tak, że brakuje narzędzi do weryfikacji. CIOP ma taką jednostkę i warto byłoby zastanowić się nad sposobem popularyzacji działalności Ośrodka Certyfikacji Osób i Systemów Zarządzania.

Jestem za „ucywilizowaniem" rynku jednostek organizacyjnych. Zgadzam się z rekomendacjami dotyczącymi rejestru tych jednostek, rankingu kompetencji tych podmiotów w zakresie określonych typów szkoleń. Widzę tu rolę ministra rodziny, pracy i polityki społecznej. Pojawia się też kwestia odpowiedniego prowadzenia takiego rejestru i finansowania go. Dwa lata temu na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy zgłoszono taki wniosek, gdy rozmawialiśmy o jakości szkoleń bhp. Jak na razie, pozostał martwy.

Trzecia kwestia dotyczy e-learningu. Rzeczywiście, wiele patologii pojawia się na tym rynku. Przypomnę wniosek Rady z maja 2014 r. dotyczący szkoleń metodą e-learning. Wydaje się zasadne powtórzenie tego wniosku w obecnym stanowisku – „przyjęcie zasady, że w szkoleniu metodą e-learning, po zakończeniu szkolenia egzamin z nabytej wiedzy będzie zdawany przed komisją egzaminacyjną znajdującą się w tym samym pomieszczeniu co zdający egzamin". Wiadomo, że metody e-learning nie wyeliminujemy z rynku, jest bowiem wymieniona w przepisach. Pojawia się jednak pytanie o sposób weryfikacji wiedzy zdobytej przez internet. Dlatego warto byłoby zajrzeć do stanowiska sprzed dwóch lat i powtórzyć ten wniosek.

Członek Rady Ochrony Pracy Tomasz Jaskóła:

Nie kontestowałem stanu obecnego. Bardzo szanuję Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Dostrzegłem jednak tendencję progresywną w kierunku ograniczania wolności rynku i zbyt dużego scentralizowania. Jeśli chodzi o e-learning, zgadzam się, ale proszę zwrócić uwagę, że najlepsze akademie świata, np. Stanford University, prowadzą e-learning. Problem nie tkwi w metodzie, lecz w egzaminowaniu. Znam się trochę na tym. Wylewamy dziecko z kąpielą. To nie komputer jest zły, czy samochód zabija, tylko kierujący nim kierowca zabija w wypadkach. Zamknijmy fabrykę Opla w Gliwicach, bo mamy wypadki z Oplem. To droga donikąd. Ustalmy kryteria i spełniajmy je. Egzaminy w CIOP, albo prowadzone przez certyfikowanych fachowców. Natomiast, jak kto się uczy, to jego sprawa, równie dobrze może modlić się, żeby Bóg go oświecił i nie uczyć się w ogóle.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Widzimy, że różnica zdań okazuje się dość pozorna. Dochodzimy do wspólnej konkluzji. Pan poseł Gadowski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Pan poseł Jaskóła sprowokował mnie do zabrania głosu. Jeżeli przeczytamy materiały przygotowane na dzisiejsze posiedzenie – zostały rzetelnie i solidnie opracowane, za co dziękuję ich autorom – to wynikają z nich spójne wnioski – stwórzmy kryteria, o których mówi pan poseł. Zgadzam się z panem posłem, że nie możemy ograniczać rynku. Sądzę, że Rada jest daleka od formułowania takiego wniosku.

Przed dwoma laty Rada omawiała kwestię jakości szkoleń. Wówczas zwróciliśmy uwagę na sprawę kryteriów. Dobrze, że na rynku pojawiły się nowe podmioty prowadzące szkolenia bhp. To tak jak z uczelniami prywatnymi. Obecnie funkcjonuje bardzo dużo tych podmiotów. Trzeba patrzeć na poziom nauczania i na to, czy ich studenci po skończeniu uczelni znajdują pracę i gdzie. To, co mówi pan poseł i pani profesor, to w gruncie rzeczy ten sam wniosek. To jak z prawem jazdy. Mogę uczyć się na różne sposoby, ale muszę zdobyć określoną wiedzę i zdać egzamin. Podobnie w przypadku szkoleń bhp. Określmy ramy i program. Komisja akredytacyjna to zweryfikuje.

Wydaje mi się, że nie jest czymś złym, jeżeli były pracownik Państwowej Inspekcji Pracy prowadzi takie szkolenia. Żyjemy w gospodarce rynkowej. Jeżeli ktoś zakończył pracę, ma wiedzę, może prowadzić szkolenia, ale niech to czyni zgodnie z programem i kryteriami. Jeśli nadal pracuje w PIP, to myślę, że pan minister odpowiednio zareaguje.

Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:

Pan poseł Jaskóła stwierdził, że pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy mają firmy szkoleniowe. Jeżeli pan ma taką wiedzę, to serdecznie proszę o podanie mi nazwisk, podejmę działania i taka osoba w ciągu tygodnia straci pracę w PIP.

Natomiast, zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy, wszyscy pracownicy zatrudnieni w PIP, jeżeli chcą wykonywać dodatkową działalność, muszą mieć zgodę głównego inspektora pracy. Otrzymują taką zgodę. Są monitorowani. Jeżeli mamy specjalistę w zakresie chemikaliów, to nikt lepiej nie wyłoży tego problemu pracodawcom, specjalistom do spraw bhp, społecznym inspektorom pracy. Na pewno zrobi to znacznie lepiej niż osoba, która skończyła podyplomowe studia prawa pracy, otrzymała zaświadczenie i nic nie wie.

W Polsce oderwano szkolnictwo w zakresie bezpieczeństwa od technologii. Dzisiaj, jeżeli ktoś ma tytuł magistra, albo licencjat z historii, filologii rosyjskiej, angielskiej, polskiej, to może po studiach podyplomowych prowadzić zajęcia dla służby bhp. Nie wie nic. Spotykam się z tymi ludźmi na rozmowach kwalifikacyjnych w Państwowej Inspekcji Pracy. Nie potrafią one zdefiniować wypadku przy pracy. Nie odróżniają wypadku od wypadku przy pracy. Nie rozróżniają zdarzenia potencjalnie wypadkowego od wypadku. To dramat.

Trzeba to zmienić. Nie może nadal być tak, że człowiek przychodzi do pracy, otrzymuje polecenie: tu włączysz, tam wyłączysz, potem odwozi go pogotowie, bo stracił rękę albo palce. Sam prowadziłem 2 tys. różnych kontroli. W zakresie wypadków podejmowałem ponad 20 tys. różnych zagadnień. Generalnie nie zdarzyło mi się, kiedy badałem wypadki przy pracy, żebym stwierdził, że szkolenie było prowadzone zgodnie z rozporządzeniem.

E-learning to katastrofa. Jak w tej formie można nauczyć obsługi pilarki tarczowej, wyłożyć zagrożenia chemiczne? Nie tak dawno kierowałem trzy wnioski do prokuratury, z których dwa zakończyły się skierowaniem sprawy do sądu. Chodzi o takie sytuacje: sympatyczna pani z Katowic, bo tam pewnie już skończył się rynek, dzwoni na Pomorze i mówi: proszę pani, musi pani mieć szkolenie, bo zmieniły się przepisy, a ja pani wszystko prześlę, daję pani upust 460 zł. „Ale ja mam takie szkolenie – „Nieważne, musi pani mieć nowe". Dzwonią też do wszystkich podmiotów samozatrudniających się. To oszustwo.

Inspekcja jest za słaba, żeby uwzględnić te wszystkie elementy. Dlatego trzeba wprowadzić takie formuły w tym sprawdzenie nabytej wiedzy, że to dało możliwość oddziaływania pozytywnego. Inspekcja Pracy nie jest w stanie podjąć się takich działań, ale nie uciekamy. Uważamy, że obecnie funkcjonujące w Polsce rozwiązania muszą się zmienić.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Temperatura dyskusji pokazuje, jak doniosłego i ważnego tematu dotknęliśmy. Mając świadomość wagi problemu, który wyglądał tak niewinnie, nie doceniłem jak istotne uwagi padną na dzisiejszym posiedzeniu. Apeluję do członków Rady, którzy zgłaszali wnioski o udział w posiedzeniu zespołów przygotowujących projekt stanowiska. Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Edukacji, Nauki i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi i Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Osobiście dopilnuję, żeby w stanowisku znalazł się postulat, aby w założeniach programowych szkół branżowych, nie tylko w jednym przedmiocie, ale w podstawowych przedmiotach zawodowych był położony nacisk na kwestie bhp.

Zakończyliśmy rozpatrywanie punktu trzeciego porządku dziennego.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu czwartego – opinia w sprawie budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r. Materiał został przygotowany przez PIP.

Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy, pana Romana Giedrojcia.

Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:

Na dwa dni przed posiedzeniem Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, rozpatrującej projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r., mam możliwość osobistego zaprezentowania najważniejszych informacji zawartych w przekazanym Radzie materiale. Chyba po raz pierwszy przekazaliśmy państwu – na wniosek przewodniczącego Rady, pana posła Janusza Śniadka – projekt budżetu. Nie ukrywam zadowolenia z zainteresowania Rady nie tylko działalnością merytoryczną, ale także stroną finansową urzędu. Mam również nadzieję, iż po zapoznaniu się z przedłożonym materiałem, jak również po moim krótkim wystąpieniu, będą państwo naszymi sojusznikami w walce o budżet PIP na 2017 r.

Na wstępie chciałbym powiedzieć, iż projekt budżetu został opracowany na podstawie wytycznych i założeń przekazanych przez ministra finansów, jednak z uwzględnieniem również potrzeb urzędu, zwłaszcza w zakresie wynagrodzeń i wydatków majątkowych. Uzasadnienie w tych sprawach zostało zawarte w materiale, ale pozwolę sobie przedstawić je w dalszej części mojego wystąpienia.

Przedłożony materiał składa się z dwóch części: planu dochodów, które oszacowaliśmy na kwotę 1616 tys. zł, na którą składają się głównie dochody z tytułu grzywien i kar pieniężnych nakładanych przez inspektorów pracy. Stanowią one 72,4% ogółu zaplanowanych przez urząd dochodów.

Druga część materiału – to plan wydatków ustalony na kwotę 332 790 tys. zł, wyższy niż zawarty w ustawie budżetowej na 2016 r. o 5,9%, przy zakładanym wskaźniku wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych na 2017 r. w wysokości 101,3%. Oznacza to, iż realnie zaplanowaliśmy wydatki o 4,5% wyższe niż budżet urzędu na rok bieżący.

Jak powiedziałem na wstępie, wydatki zaplanowano na podstawie wytycznych ministra finansów z uwzględnieniem potrzeb urzędu. Co to oznacza? Oznacza to, że wydatki rzeczowe ograniczyliśmy do niezbędnego minimum, wynikającego z zawartych umów i zabezpieczenia działalności urzędu. Są one niższe od ustawy budżetowej na rok bieżący o 5,3%, a fundusz wynagrodzeń osobowych i pochodne od wynagrodzeń zaplanowaliśmy o 9,7% wyższe niż w roku bieżącym. Ten wzrost wynika z zaplanowanego wzrostu funduszu na dotychczasowe etaty o 8% oraz z funduszu dla planowanych dodatkowych 59 etatów.

Zaplanowany 8-procentowy wzrost funduszu wynagrodzeń może wydawać się niektórym z państwa wysoki, ale – moim zdaniem – jest to krok do stopniowego przywracania atrakcyjności wynagrodzeń w Państwowej Inspekcji Pracy, jak to miało miejsce przed 1999 r. W tamtej rzeczywistości zainteresowanie pracą w urzędzie wysokokwalifikowanej kadry inżynieryjnej i prawnej było duże, dzisiaj – przy obecnym poziomie płac – jest to mało realne. Jednocześnie, w ostatnich latach na urząd były nakładane nowe, trudne zadania, za czym nie szła rekompensata wynagrodzeń czy też wzrost zatrudnienia. Zaplanowanie 59 nowych etatów i środki na ich wynagrodzenia, to skutek nowych zadań wynikających z ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw.

Bardzo szerokie uzasadnienie wzrostu funduszu wynagrodzeń zawarliśmy w przedłożonym materiale, nie chciałbym zatem zbyt długo powielać go w moim wystąpieniu.

Powiedziałem również na wstępie, iż wzrost wydatków wynika głównie ze wzrostu wynagrodzeń i wydatków majątkowych. Dlatego też postaram się krótko wyjaśnić czym spowodowany jest wzrost wydatków majątkowych.

Od wielu lat Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi politykę pozyskiwania siedzib na własność, głównie z zasobów Skarbu Państwa. W 2014 r. udało się pozyskać obiekt na potrzeby Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach. Obiekt ten wymaga jednak szeregu prac adaptacyjno-remontowych, dlatego też w 2015 r. wykonana została niezbędna dokumentacja przetargowa. Nie udało się jednak wyłonić wykonawcy, gdyż przetarg został unieważniony z powodu podejrzenia zmowy przetargowej. Wykonawcę udało się wyłonić w 2016 r. i zawarto umowę. Trwają prace, których zakończenie nastąpi w 2017 r., stąd w planie kwota 9964 tys. zł.

Ponadto, w IV kwartale 2015 r. udało się nam pozyskać obiekt z zasobów Skarbu Państwa na potrzeby oddziału w Gdyni. W 2017 r. przewidujemy dostosowanie go do naszych potrzeb i przeniesienie oddziału. Planowane wydatki na tę inwestycję w przyszłym roku – to kwota 1500 tys. zł.

Te dwie inwestycje to główny powód wzrostu wydatków majątkowych.

Pozostałe wydatki majątkowe na planowane systematyczne odnowienie majątku, w tym sprzętu komputerowego czy samochodów, oraz na inwestycje o mniejszych kwotach zaprezentowaliśmy szczegółowo w naszym materiale, więc – w mojej ocenie – nie ma potrzeby ich omawiania. Oczywiście, jeżeli państwo uznacie inaczej, postaramy się, wraz z towarzyszącą mi panią dyrektor, udzielić informacji.

Chciałbym teraz krótko omówić pozostałe zaplanowane wydatki, niezbędne do realizacji zadań urzędu.

Pierwszą grupę tych wydatków stanowią świadczenia na rzecz osób fizycznych, zaplanowane w kwocie 2076 tys. zł, na które składają się wydatki na środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze, ekwiwalenty za używanie odzieży własnej, dopłaty do okularów korygujących wzrok oraz inne świadczenia wynikające z przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. W tej grupie zaplanowane są również wydatki na coroczne nagrody im. Haliny Krahelskiej.

Druga grupa obejmuje wydatki rzeczowe zaplanowane w kwocie 50 580 tys. zł. To grupa wydatków, na którą zaplanowano o prawie 3 mln zł mniej w stosunku do obecnej ustawy budżetowej, o czym wspomniałem na wstępie. Ponad 28% tej kwoty to wydatki związane w wynajmem pomieszczeń biurowych. Mimo wieloletniej polityki urzędu, dotyczącej pozyskiwania siedzib na własność, 50% zajmowanej powierzchni stanowi powierzchnia wynajmowana.

Struktura tej grupy wydatków została szczegółowo zaprezentowana w materiale, zatem nie będę jej szczegółowo omawiał. Chciałbym jednak powiedzieć kilka słów na temat wydatków na działalność prewencyjno-promocyjną, które to wydatki, oprócz opisowego omówienia, zaprezentowano dodatkowo w układzie tabelarycznym w zał. nr 3, co może budzić zdziwienie.

Ten załącznik ma na celu wyodrębnienie kwot planowanych na działalność prewencyjno-promocyjną, a następnie umożliwienie ich rozliczenia i zaprezentowania członkom Rady oraz parlamentarzystom. Decyzja została podjęta po rezygnacji z kwalifikowania wydatków na promocję i prewencję do odrębnego rozdziału, do czego przez lata byli przyzwyczajeni posłowie i senatorowie oraz Biuro Analiz Sejmowych. Do takiej prezentacji i rozliczenia zobowiązaliśmy się podczas prac nad budżetem urzędu na 2016 r., dokładnie podczas dyskusji na posiedzeniu senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej. Pozwoli to na zachowanie dotychczasowej transparentności budżetu urzędu – od projektu poprzez jego realizację, aż po rozliczenie.

Zaplanowana na tę działalność w przyszłym roku kwota wynosi 4567 tys. zł – jest niższa o 507 tys. zł od planu na rok bieżący – nie wynika z ograniczenia działań prewencyjno-promocyjnych, ale z doboru metod i form, które winny ograniczyć koszty tej działalności. M.in. staramy się, aby uroczystość wręczenia nagród w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej" i nagród im. H. Krahelskiej, odbywała się w Sali Kolumnowej Sejmu, a nie jak w ostatnich latach na Zamku Królewskim. W tym przypadku nie chodzi tylko o koszty, ale

również o podniesienie rangi tej uroczystości. Szukamy też innych, bardziej oszczędnych form realizacji np. kampanii, których koszty stanowią znaczącą pozycję w zaplanowanej kwocie na działalność prewencyjno-promocyjną.

Pozwolę sobie na tym zakończyć to krótkie wystąpienie, pozostając z nadzieją, tak jak wspomniałem na wstępie, iż Rada Ochrony Pracy, jeżeli to tylko będzie możliwe, a uważam, że jest to możliwe, będzie nas wspierała w walce o budżet na 2017 r.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję panu ministrowi za przedstawienie informacji o projekcie budżetu PIP na 2017 r. Rzeczywiście, przecieramy nowe szlaki w zakresie opiniowania projektu budżetu PIP przez Radę Ochrony Pracy. Dotychczas nie było takiej praktyki. Zależało mi, aby Rada zaopiniowała projekt budżetu na przyszły rok. Wracam do historii z ubiegłego roku. Pan inspektor nie wspomniał, że w zeszłym roku, w nawiązaniu do wydarzeń z 2009 r., Państwowa Inspekcja Pracy była wyjątkową instytucją, bowiem główny inspektor pracy nie zgłosił wówczas postulatu wzrostu płac. Wynagrodzenia pozostały zamrożone. Straciliśmy jeden rok w tempie wzrostu wynagrodzeń w stosunku do innych instytucji.

W ubiegłym roku chcieliśmy zrekompensować tę stratę proponując wyższy, powyżej 8%, wzrost płac w PIP. Niestety w trakcie prac nad budżetem wskaźnik wzrostu wynagrodzeń został zrównany z pozostałymi instytucjami i utrzymany – jeśli dobrze pamiętam – na poziomie 5,6%. Zapowiadaliśmy wówczas, iż w kolejnym roku podejmiemy próbę nadrobienia straconego wówczas roku. Dlatego zależy mi na nawiązaniu do tamtej sytuacji, aby głos wszystkich instytucji, które – ładnie mówiąc – mogą lobbować w tej sprawie, zaistniał. Pojutrze na posiedzeniu Komisji ds. Kontroli Państwowej będzie omawiany budżet PIP. Pozwolicie państwo, że wykorzystam głosy z naszej dyskusji.

Zastanawiamy się, czy opracowanie stanowiska w tej sprawie zlecić prezydium, czy skierować do Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych. Zobaczymy, na które rozwiązanie pozwoli nam czas. Nie jestem pewien, kiedy ten temat będzie rozpatrywany przez Komisję Finansów Publicznych. Może okazać się, że gdy stanowisko będzie przygotowywał Zespół, to będzie za późno. Pozostawmy decyzję prezydium z uwzględnieniem tempa prac w Sejmie.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Pan Kazimierz Staszyński, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Staszyński:

Członkowie Rady otrzymali opracowany przeze mnie materiał dotyczący zmian, które w ciągu co najmniej 20 lat wprowadzono w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. To wiąże się z wnioskiem głównego inspektora pracy, dotyczącym potrzeby wzrostu wynagrodzeń dla inspektorów pracy. Proszę zwrócić uwagę na art. 8 ust. 1 ustawy w brzmieniu z 1981 r., kiedy to Państwowa Inspekcja Pracy miała tylko 9 zadań i tekst jednolity z maja 2015 r., w którym wymieniono ich co najmniej 50.

Zawodu inspektora pracy uczył mnie prof. Edmund Łątkowski. Zawsze mówił: Pamiętajcie panowie, źle założony proces technologiczny jest praprzyczyną wypadków przy pracy i chorób zawodowych". Jak inspektor pracy może skontrolować proces technologiczny, kiedy musiałby zająć się czynnikiem ludzkim – 70% wypadków powodują niewłaściwe zachowania człowieka, czynnikiem organizacyjnym – 20% wypadków spowodowanych jest złą organizacją pracy, złym stanem pracy maszyn i urządzeń technicznych – to 10% wypadków przy pracy? Kiedy inspektor pracy ma skontrolować proces technologiczny, uwzględniając wielość zadań określonych w ustawie?

Apeluję do wszystkich członków Rady o poparcie wniosku dotyczącego wzrostu wynagrodzeń inspektorów pracy.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Chciałem podziękować panu ministrowi za to, co usłyszałem i przeczytałem wcześniej. Nie chcę recenzować, ale powiem, że koncepcja budżetu podoba mi się, choćby z tego względu – tu dam więcej, tu dam mniej – że widać, iż jest przemyślana, a nie tylko indeksowana. Dla mnie brzmi to spójnie i logicznie. Chciałbym zdecydowanie poprzeć projekt budżetu PIP na przyszły rok.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Widzę, że wszyscy solidarnie wspieramy projekt budżetu PIP na przyszły rok. Chcielibyśmy jeszcze w trakcie bieżącego posiedzenia Sejmu zwołać posiedzenie Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych, który przygotuje projekt stanowiska w tej sprawie. Uzgodnię termin z – nieobecną w tej chwili – przewodniczącą Zespołu, panią poseł Beatą Mazurek.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Zamykam rozpatrywanie tego punktu.

Przechodzimy do spraw bieżących. Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 15 listopada br. Początek godz. 11:00. Tematem posiedzenia będą zadania Państwowej Inspekcji Pracy wynikające z wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników, w szczególności w zakresie rozszerzenia kompetencji PIP na poradnictwo prawne dla obywateli państw UE, którzy korzystają ze swobodnego przepływu pracowników. Materiał będzie przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Przypominam, że zgodnie z naszymi ustaleniami, do końca października przyjęliśmy termin zgłaszania tematów do planu pracy Rady na kolejny rok. Zapowiadam, że wyślemy do wszystkich członków Rady przypomnienie o zgłaszaniu propozycji.

Chciałbym poinformować, że w związku z przedłużającą się niedyspozycją związaną z chorobą przewodniczącego Zespołu do Spraw Edukacji, Nauki i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi, pana dra Andrzeja Paszkiewicza – cieszymy się, że uczestniczy w dzisiejszym posiedzeniu – pełniącym – na czas przejściowy – obowiązki przewodniczącego, będzie pan Zbigniew Żurek.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w tym punkcie? Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny posiedzenia. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.

m.k.